

Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen

Volume 3 Nomor 2, 2019

ISSN : 2614-2147

PENGARUH KONFLIK KERJA KELUARGA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT WULAN WINDY MEDAN

Muhammad Yalzamul Insan

Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan

Email : myalza@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

Every staff are stressed at work. Organizational interventions were more effective if they improve management including the organization must be paid attention to all nurse. Nurses' job stress is one of the factors which influence competitiveness among hospitals. Some factors which directly influence nurses' job stress are the level of work to family conflict, and work motivation. The objective of this research was to find out and to analyze the influence of work to family conflict and motivation on nurses' job stress at Wulan Windi Hospital. The research used descriptive quantitative and explanatory research method. The population was 54 nurses at Wulan Windi Hospital, and 43 of them were used as the samples, taken by using purposive sampling technique. The number of samples was based on the criteria: the respondents had been married and had children. The data were gathered by conducting interviews, questionnaires, and documentary study. Interval scale was used for measuring scales and the data were analyzed by using multiple linear regression analysis, while residual test and interaction test were used for moderating variable. The result of the research, in the first hypothesis, showed that, partially, work to family conflict had positive but significant influence on nurse' job stress . The result of the second hypothesis showed that, partially, motivation had negative and significant influence on nurses' job stress. The result of the third hypothesis showed that work to family conflict and motivation had significant influence on nurses' job stress

Keywords: *Work to Family Conflict, Work Motivation, Nurses' Job Stress*

ABSTRAK

Setiap Staff merasa stress dalam pekerjaan. Intervensi organisasi lebih efektif apabila manajemen perusahaan ditingkatkan termasuk memberikan perhatian lebih kepada seluruh perawat. Stres kerja perawat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kompetitif antar rumah sakit. Beberapa faktor yang secara langsung mempengaruhi tingkat stress kerja perawat alah level konflik kerja keluarga dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan dan menganalisa pengaruh pengaruh konflik kerja keluarga dan motivasi pada tingkat stress kerja di Rumah Sakit Wulan Windi. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dan metode penelitian eksplanatori. Populasi penelitian sebanyak 54 perawat di rumah sakit Wulan Windi dan 43 diantaranya dijadikan sampel yang diambil dengan menggunakan metode purposive sampling. Jumlah sampel berdasarkan kriteria : responden sudah menikah dan memiliki anak. Data dikumpulkan mengan menggunakan metode wawancara, kuesioner, dan documentary study. Skala interval digunakan untuk mengukur skala dan data dianalisa dengan menggunakan analisis regresi linera berganda, sementara residual test dan interaction test digunakan untuk variable moderasi. Hasil penelitian menunjukkan , pada hipotesis pertama secara parsial konflik kerja keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stress kerja perawat. Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja perawat. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan konflik kerja keluargadan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stress kerja perawat

Kata Kunci : Konflik Kerja Keluarga, Motivasi Kerja, Stress Kerja Perawat

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Kemajuan layanan kesehatan di kota Medan mengalami progres yang cukup substansial. Dimana dapat dilihat banyak pelaku usaha mendirikan Rumah Sakit Umum Swasta dengan tahap menengah kebawah. Para *owner* bertekad besar dalam membantu masyarakat yang kurang mampu untuk mendapatkan layanan kesehatan yang terbaik. Perawat memiliki peranan penting dalam kemajuan rumah sakit. Oleh karena itu, Para *owner* wajib menetapkan standar yang tinggi bagi perawat di rumah sakit sehingga dapat memberikan kualitas yang baik pada pasien serta tidak kalah saing dengan rumah sakit kompetitor.

Rumah Sakit Umum Wulan Windy merupakan salah satu rumah sakit yang berada dibawah binaan Dinas Kesehatan kota Medan. Peneliti tertarik meneliti rumah sakit dikarenakan memiliki perawat dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, dimana perawat merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perawat yang berkualitas adalah perawat yang dapat memenuhi sasaran yang dibuat oleh rumah sakit serta dapat memberikan pelayanan dengan maksimal.

Demi kepuasan pasien terhadap layanan, direktur rumah sakit tidak segan – segan untuk memberikan tugas kerja yang lebih kepada perawat. Maka dengan itu, tugas kerja yang berlebihan dapat membuat stres kerja para perawat. Menurut Mangkunegara (2007:157), Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang berlebihan akan berdampak tidak baik terhadap individu untuk berkomunikasi dengan individu lainnya.

Permasalahan meningkatnya stres kerja tersebut dapat dilihat dari banyak yang keluhan dari perawat seperti pusing dan tidak kerasan berada didalam ruangan. Dampak ini diakibatkan beban kerja yang didapat oleh perawat melampaui batas kemampuan perawat ditambah dorongan agar menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berikut Tabel Beban kerja dan standard waktu yang penyelesaian tugas pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan.

Tabel 1 Beban Kerja Karyawan
Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan bulan Juni 2019- September 2019

	Bulan	Standart Beban Kerja (Per orang)	Standart Waktu (Per orang)	Beban Kerja (Per orang)	Waktu Penyelesaian Tugas (Per orang)
1	Juni 2019	2 Tugas	2 Minggu/Tugas	3 Tugas	2 Minggu/Tugas
2	Juli 2019	2 Tugas	2 Minggu/Tugas	3 Tugas	2 Minggu/Tugas
3	Agustus 2019	2 Tugas	2 Minggu/Tugas	4 Tugas	2 Minggu/Tugas
4	September 2019	1 Tugas	2 Minggu/Tugas	4 Tugas	2 Minggu/Tugas

Sumber : Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan. Data diolah penulis.

Adapun permasalahan bertambahnya beban kerja dikarenakan para perawat tidak hanya fokus pada deskripsi pekerjaan perawat tapi para perawat diberikan tugas tambahan sebagai tim akreditasi rumah sakit untuk menunjang persiapan kunjungan tim surveyor dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS).

Aspek aspek yang dapat mempengaruhi stres kerja secara langsung adalah konflik kerja keluarga dan motivasi kerja. konflik kerja keluarga dapat dialami oleh pekerja pria maupun wanita. Greenhaus dan Beutell (dalam Hakim, 2016:3) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanantekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain. konflik pekerjaan dan keluarga terjadi apabila tuntutan pada satu peran mempengaruhi partisipasi dan

Stres Kerja pada peran lain. Hal itu terjadi apabila ada desakan untuk memberikan waktu yang lebih pada peran keluarga dan menyebabkan peran keluarga (atau peran kerja) menjadi terabaikan.

Salah satu yang mempengaruhi stres kerja perawat adalah motivasi kerja. Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Oleh karena itu jika perusahaan mampu memberikan motivasi – motivasi kepada karyawan tentu dapat berdampak pada semangat kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

Salah satu indeks yang mempengaruhi stres kerja perawat adalah konflik kerja keluarga. Berdasarkan hasil pra peninjauan yang dilakukan kepada 8 koresponden perawat Rumah Sakit Umum Wulan Windi Medan, yang berkaitan dalam konflik kerja keluarga adanya kurangnya waktu bersama - sama dalam keluarga karena perawat sering lembur sehingga perawat pulang kerja melebihi jam kerja yang ditentukan ketika awal masuk. Adapun waktu jam kerja di Rumah Sakit tersebut terbagi jam kerja dibagi atas tiga shift dengan jam pertama jam 8.00 hingga jam 16.00 selanjutnya shift sore jam 15.00 hingga jam 23.00 dan shift malam jam 22.00 hingga jam 08.00 pagi. Berikut adalah Tabel 1.2 kelebihan jam kerja di Rumah Sakit Wulan Windi Medan dari bulan April 2019 - September 2019.

Tabel 2
Persentase Kelebihan Jam Kerja Perawat
Bulan April 2019 s/d September 2019

N o	Bulan	Pulang Tepat Waktu	Kelebihan Jam Kerja 1 Jam	Kelebihan Jam Kerja 2 Jam	Kelebihan Jam Kerja 3 Jam	Kelebihan Jam Kerja >3 Jam	Jumlah Perawat
1	April	27 orang	7 orang	9 orang	7 orang	4 orang	54 orang
		51%	13%	14%	13%	9%	
2	Mei	24 orang	8 orang	10 orang	7 orang	6 orang	54 orang
		49%	13%	16%	12%	11%	
3	Juni	26 orang	6 orang	9 orang	6 orang	7 orang	54 orang
		50%	11%	16%	11%	12%	
4	Juli	24 orang	9 orang	11 orang	6 orang	4 orang	54 orang
		49%	14%	17%	11%	9%	
5	Agustus	27 orang	7 orang	8 orang	6 orang	6 orang	54 orang
		51%	13%	15%	11%	11%	
6	September	26 orang	8 orang	7 orang	8 orang	5 orang	54 orang
		50%	13%	11%	13%	10%	

Sumber: Rumah Sakit Umum Wulan Windi Medan . Data diolah penulis

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa tingkat kelebihan jam kerja perawat dari bulan April 2019 sampai dengan September 2019 tertinggi berada pada posisi kelebihan jam kerja 2 jam yaitu bulan Mei dan Juli, yaitu sebesar 16% dan 17%. Tingginya kelebihan jam kerja perawat akan berdampak pada semakin berkurangnya waktu kebersamaan untuk keluarga dan berpengaruh timbulnya konflik kerja keluarga sehingga dapat membuat perawat tidak berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Setiap perawat dalam bekerja harus profesional dengan diiringi motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan segala tanggung jawab yang diberikan. Motivasi bertujuan untuk menumbuhkan keinginan, kebanggaan, dan kepuasan diri dalam bekerja. Lebih dari itu diharapkan bahwa motivasi mampu meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan Stres Kerja para perawat, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat (Nursalam, 2007).

Berikut Tabel 1.4 Persentase Ketidakhadiran Rumah Sakit Wulan Windi Medan dari bulan September-Januari 2015-2016 dimana Tabel tersebut merupakan tingkat perawat yang tidak hadir tanpa keterangan sebagai bentuk kurangnya motivasi kerja sehingga kedisiplinan dalam berkerja menurun.

Tabel 3
Persentase Ketidakhadiran Perawat Rumah Sakit Wulan Windi Medan dari
Bulan Juni 2019- September 2019

No	Bulan	Jumlah Perawat	Ketidakhadiran Perawat	Jumlah
			Tidak Hadir Tanpa Keterangan (Alpha)	
1	Juni	54	7 orang	7
			13 %	13 %
2	Juli	54	3 orang	3
			5 %	5 %
3	Agustus	54	5 orang	5
			9 %	9 %
4	September	54	6 orang	7
			11%	11%
Rata-rata				9.5%

Sumber: Rumah Sakit Wulan Windi Medan. Data diolah penulis.

Berdasarkan Tabel 1.3 bahwa perawat yang tidak hadir tanpa keterangan tertinggi adalah pada bulan Juni sebesar 13 %, Hal ini disebabkan karena pada bulan tersebut merupakan liburan anak sekolah sehingga mengakibatkan menurunnya motivasi kerja. Dan dari rata-rata per empat bulan tingkat ketidakhadiran adalah 9.5%. Sedangkan menurut Flippo (2001), absensi yang normal di negara Amerika Serikat yang jarang penduduknya adalah tiga persen. Sedangkan di negara yang padat penduduknya tingkat absensi tiga persen adalah normal, sedangkan persentase tidak hadir tanpa keterangan di Rumah Sakit Wulan Windi adalah di atas tiga persen dan cenderung mengalami peningkatan. Selain itu motivasi kerja para perawat menurun dikarenakan fasilitas rumah sakit dalam menyediakan ruang kerja yang terbatas dan tidak teraturnya tata ruang di rumah sakit sehingga berdampak pada kurangnya semangat para perawat dalam melaksanakan tanggung jawabnya ditambah padatnya perawat didalam ruang tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini akan melakukan pengujian kembali atas konflik kerja keluarga dan motivasi kerja terhadap stres kerja perawat. Untuk menguji situasi ini peneliti melakukan penelitian dengan stres kerja perawat dan variabel variabel yang mempengaruhinya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka akan dilakukan penelitian dengan judul “Kajian Konflik Kerja Keluarga dan Motivasi Kerja terhadap Stress Kerja Di Rumah Sakit Umum Wulan Windi”.

Perumusan Masalah

1. Apakah konflik kerja keluarga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Wulan Windi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Wulan Windi?

3. Apakah konflik kerja keluarga dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Wulan Windi?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja keluarga terhadap stress kerja di Rumah Sakit Umum Wulan Windi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap stres kerja di Rumah Sakit Umum Wulan Windi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara konflik kerja keluarga dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Wulan Windi.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit Umum Wulan Windi, memberi informasi dan saran terkait konflik kerja keluarga dan motivasi kerja sehingga meningkatkan Stres kerja perawat.
2. Bagi Program Studi Manajemen Universitas Pancabudi sebagai bahan tambahan kekayaan penelitian ilmiah.
3. Bagi peneliti, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan ilmiah terutama mengenai konflik kerja keluarga, motivasi kerja dan stres kerja.
4. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi dalam mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

LANDASAN TEORITIS

Konflik Kerja Keluarga

Manusia sebagai seorang individu memiliki kepentingan-kepentingan yang ingin dipenuhi, namun jika kepentingan-kepentingan tersebut datang bersamaan dan memiliki intensitas yang sama maka akan menimbulkan konflik dalam diri individu tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2015) Konflik Peran (*role conflict*) adalah suatu keadaan yang mana individu diarahkan oleh harapan peran yang berbeda-beda. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) Konflik adalah suatu perbedaan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.

Bentuk-Bentuk Konflik Kerja Keluarga

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Amalia (2010) Konflik Kerja Keluarga memiliki tiga bentuk:

1. Konflik karena waktu (*Time-based conflict*) adalah banyaknya waktu yang diperlukan dalam melengkapi kebutuhan salah satu peran (pekerja/keluarga) sehingga menyebabkan seseorang mengalami masalah dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work Related Sources of Conflict*) seperti jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift, kontrol jadwal kerja

Keluarga sebagai sumber konflik (*Family Related Sources of Conflict*) yakni adanya tuntutan dari peran keluarga untuk menghabiskan banyak waktu dalam aktivitas keluarga. Wanita yang menghabiskan sejumlah waktu untuk bekerja di luar rumah akan memiliki kecenderungan mengalami tekanan dari peran yang dijalannya.

2. *Strain-based conflict* merupakan banyaknya tekanan yang timbul dalam melakukan salah satu peran (pekerja/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan memenuhi peran lainnya. Terdapat bukti yang nyata bahwa stres dari pekerjaan dapat menimbulkan symptom ketegangan, seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan dan kecenderungan untuk lekas marah. Adanya ketegangan pada salah satu peran menyebabkan seseorang kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran lainnya.
3. *Behavior-based conflict* yaitu adanya perilaku secara khusus yang dibutuhkan oleh salah satu peran (pekerja/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi

kebutuhan peran lainnya. Perbedaan bentuk tingkah laku yang dilekatkan pada peranan tertentu menimbulkan adanya pertentangan pada diri orang tersebut.

Penyebab terjadinya Konflik Kerja Keluarga

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Wirakristama (2011:33), faktor-faktor penyebab konflik peran, diantaranya:

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh kedalam peran yang lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran lainnya.

Motivasi Kerja

Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Menurut Hasibuan (2003) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tipe-Tipe Motivasi Kerja

Dikatakan dalam Prayitno, (2010) ada dua tipe motivasi yaitu (1) motivasi intrinsik, dan (2) motivasi ekstrinsik.

a. Motivasi intrinsik

Thornburgh dalam Prayitno, (2010) berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas belajar. Menurut Gunarsa, (2008) yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain.

Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003) yang dikutip Soekidjo (2005) mengemukakan bahwa: motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

- a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan Stres Kerja nya
- c. Meningkatkan produktifitas karyawan
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

Stres Kerja

Terdapat banyak penelitian mengenai stres kerja karyawan. Menurut Siagian (2008:300), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan lingkungan dan kecakapan.

Gejala-gejala Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:434), mengelompokkan gejala-gejala stres kerja kedalam tiga aspek, yaitu:

1. Gejala Fisik/Fisiologis

Yang termasuk dalam simptom-simptom ini yaitu:

- a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah
- b. Mudah lelah secara fisik
- c. Sakit kepala
- d. Serangan jantung

Hubungan antara stres dan gejala fisiologis tertentu tidak jelas. Kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara objektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.

2. Gejala Psikis/Psikologis

Yang termasuk dalam simptom-simptom ini yaitu:

- b. Ketegangan
- c. Cepat tersinggung
- d. Kecemasan
- e. Kebosanan
- f. Lelah mental
- g. Ketidakpuasan dalam bekerja

Gejala-gejala psikologis tersebut merupakan gejala yang paling sering dijumpai dan diprediksikan dari terjadinya ketidakpuasan kerja. Stres yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Pekerjaan yang membuat tuntutan berlipat dan pertentangan atau kurangnya kejelasan mengenai pekerjaan, wewenang, tanggungjawab dan beban kerja sehingga stress dan ketidakpuasan akan semakin mengikat.

3. Gejala Perilaku

Yang termasuk dalam simptom-simptom ini yaitu:

- a. Merokok berlebihan
- b. Menunda atau menghindari pekerjaan
- c. Perilaku sabotase
- d. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
- e. Gelisah
- f. Ketidakhadiran

Sumber-sumber Stres Kerja

Menurut Siagian (2008:301), pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang.

1. Sumber stres yang berasal dari pekerjaan
2. Sumber Stres yang berasal dari lingkungan luar pekerjaan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:157), penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja

Berdasarkan teori-teori dan penjelasan yang telah dituliskan sebelumnya, penelitian ini membahas Kajian Konflik Kerja Keluarga dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja di Rumah Sakit Wulan Windi.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan dan kerangka konseptual dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Konflik Kerja Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

H₃: Konflik Kerja Keluarga dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey sebagaimana dinyatakan Singarimbun dan Effendi (1995) bahwa, penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Adapun sifat penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu menguraikan dan menjelaskan pengujian hipotesis mengenai konsep baru atau pencarian sebab akibat antar variabel.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Wulan Windi di Jalan Marelan Raya No 17 Medan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan September 2019 sampai dengan November 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah tenaga paramedis keperawatan yang saat ini bekerja di Rumah Sakit Wulan Windi yaitu sebanyak 54 orang.

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan *teknik non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu, sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Arikunto, 2006).

Untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan syarat-syarat sebagai berikut:

- a) Perawat Rumah Sakit Wulan Windi Medan
- b) Sudah menikah atau telah mempunyai pasangan dan memiliki anak.

Oleh karena itu berdasarkan kriteria sampel diatas, sampel yang digunakan sebanyak 43 orang.

Metode Analisis Data

a. Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif adalah bagian dari ilmu statistika yang hanya mengolah, menyajikan data tanpa mengambil keputusan untuk populasi. Dengan kata lain hanya melihat gambaran secara umum dari data yang didapatkan. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol (H₀) diterima, berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

b. Statistika Inferensial

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Koresponden

a. Jenis Kelamin

Secara keseluruhan perawat Rumah Saki Wulan Windi mayoritas oleh perawat wanita dikarenakan memiliki kesabaran yang tinggi dalam mengurus pasien

b. Usia

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa usia responden paling dominan adalah yang berusia antara 26 sampai dengan 35 tahun yang berjumlah 21 orang (49%). Responden yang berusia antara 35 sampai dengan 40 tahun berjumlah 18 orang (42%), dan responden yang berusia di atas 40 tahun berjumlah 4 orang (9%). Karakteristik responden berdasarkan usia ini menunjukkan bahwa perawat masih dalam usia produktif, karena pada usia ini perawat bekerja secara maksimal dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga jika sewaktu-waktu dilakukan rotasi perawat dapat beradaptasi terhadap pekerjaan.

c. Masa Kerja

Hasil Penelitian terkait masa kerja adalah bahwa perawat Rumah Sakit Wulan Windi memiliki masa kerja yang cukup lama. Adapun alasan perawat betah bekerja di Rumah Sakit Wulan Windi salah satunya dikarenakan senang dengan lingkungan pekerjaannya.

d. Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden paling dominan adalah D3 berjumlah 32 Orang (74%). Responden yang memiliki tingkat pendidikan SMK berjumlah 8 orang (18%), Dan Responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 3 orang (8%), Data ini menggambarkan bahwa perawat Rumah Sakit Wulan Windi memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

Pengujian Hipotesis secara Serempak (Uji F)

Tabel 4
Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	199.099	2	99.549	11.185	.000 ^a
Residual	356.018	40	8.900		
Total	555.116	42			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Konflik Kerja Keluarga

b. Dependent Variable: Stres Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.8, diketahui nilai Sig. adalah 0,000. Karena Sig. 0,000 < 0,05, maka disimpulkan bahwa pengaruh simultan dari seluruh variabel bebas signifikan secara statistika terhadap stres kerja.

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Tabel 5

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.615	3.127		11.070	.000
Konflik kerja keluarga	.412	.108	.486	3.807	.000
Motivasi kerja	-.145	.063	-.293	-2.292	.027

Dependent Variable: Stres Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 34,615 + 0.412X_1 - 0.145X_2 + e$$

Secara parsial, diketahui variabel konflik kerja keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat, sementara variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja perawat.

Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 6
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.325	2.983

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Konflik kerja keluarga

b. Dependent Variable: stress kerja (Y)

Nilai koefisien determinasi R^2 terletak pada kolom *adjusted R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar $adjusted R^2 = 0,325$. Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel stres kerja sebesar 32,5%, sisanya sebesar 67,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, konflik keluarga kerja dan lain lain.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92146228
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.074
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.651
Asymp. Sig. (2-tailed)		.791

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,791. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,791, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas dipenuhi.

Uji Multikolinieritas

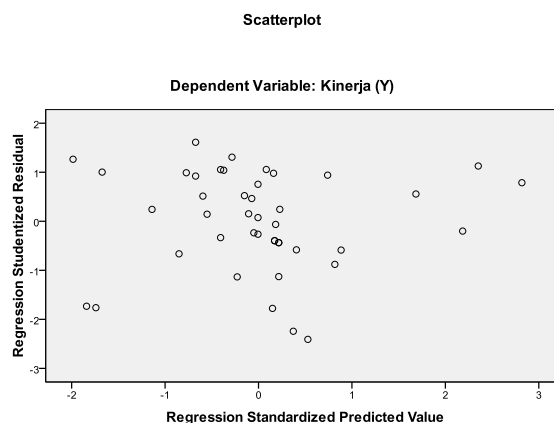
Tabel 8
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Konflik kerja keluarga	.973	1.027
Motivasi kerja	.973	1.027

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019 (Data diolah penulis)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.6, nilai VIF dari konflik kerja keluarga adalah 1,027, dan nilai VIF dari motivasi kerja adalah 1,027. Karena masing-masing nilai VIF tidak lebih besar dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas yang berat.

Uji Heteroskedastisitas



Tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Kerja Keluarga dengan Stres Kerja

Hipotesis pertama menyatakan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Wulan Windi Medan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan hasil uji t diperoleh nilai sig $0.000 < 0.05$ maka hipotesis diterima, artinya konflik kerja keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Wulan Windi Medan. Besarnya pengaruh konflik kerja keluarga terhadap stress kerja perawat sebesar 0.412 atau 41.2%. Hal ini berarti konflik kerja keluarga berbanding lurus dengan stres kerja perawat. Faktor penyebabnya karena perawat memiliki peran ganda sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga

sehingga memiliki waktu yang sedikit untuk berinteraksi dengan keluarga. Konflik yang didapat menghambat suatu pekerjaan dan hasil yang ditargetkan oleh manajemen bisa tidak maksimal.

Pengaruh Motivasi Kerja dengan Stres Kerja

Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat perawat Rumah Sakit Wulan Windi Medan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan hasil uji t diperoleh nilai $\text{sig } 0.000 < 0.05$ maka hipotesis diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Wulan Windi Medan. Besarnya pengaruh konflik kerja keluarga terhadap stres kerja perawat sebesar -0.145 atau -14.5%. Faktor penyebabnya lingkungan pekerjaan yang nyaman serta rekan kerja yang saling mendukung sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Konflik Kerja Keluarga dan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa konflik kerja keluarga dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Wulan Windi Medan. Jika nilai $\text{sig } < 0.05$ maka hipotesis diterima dan jika nilai $\text{sig } > 0.05$ maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $\text{sig } 0.000 < 0.05$ maka hipotesis diterima, artinya konflik kerja keluarga dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Wulan Windi Medan. Hal ini responden berpendapat bahwa semakin banyak waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat membuat tidak memiliki waktu yang banyak terhadap keluarga maka akan menambah stres kerja. Begitu juga dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat, faktor lainnya yang mempengaruhi adalah fasilitas rumah sakit seperti alat alat kesehatan yang baru sehingga tidak menghambat pekerjaan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara parsial konflik kerja keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Wulan Windi Medan. Dengan kata lain konflik kerja keluarga yang semakin meningkat, cenderung berdampak pada kenaikan stres kerja perawat.
2. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Wulan Windi Medan. Dengan kata lain, kompensasi yang semakin meningkat, cenderung berdampak pada penurunan stres kerja perawat.
3. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara simultan konflik kerja keluarga dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat. Konflik kerja keluarga merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Wulan Windi Medan.

Saran

1. Rumah sakit disarankan agar sering melakukan family gathering untuk saling mengenal masing masing keluarga. Memberikan sosialisasi terkait konflik kerja keluarga sehingga dapat memberikan solusi yang dialami. Dalam menekan jam kerja berlebihan, pimpinan rumah sakit disarankan untuk menambah perawat dengan kriteria belum menikah sehingga dapat membantu perawat yang mengalami konflik kerja keluarga.
2. Terkait motivasi kerja manajemen rumah sakit hendaknya dapat memotivasi para perawatnya untuk bekerja secara maksimal. Dengan mengadakan rapat mingguan atau bulanan antara

Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen

Volume 3 Nomor 2, 2019

ISSN : 2614-2147

manajemen dengan perawat demi mendengarkan keluhan dan keinginan para perawat. Manajemen rumah sakit disarankan agar dapat sering membuat seminar seminar terkait motivasi kerja.

3. Terkait stres kerja agar tidak terlalu sering diberikan tugas tiba – tiba kepada perawat, terutama memperhatikan besarnya beban kerja perawat serta waktu penyelesaian tugas.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketujuh, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2005
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. “Sources of conflict between work and family roles.” *Academy of Management Review*, 10, 76-88, 1985.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara. 2009
- Mangkunegara, Anwar. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2009.
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi. *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta, 1995.
- Nursalam. *Manajemen Keperawatan dan Aplikasinya*, Penerbit Salemba Medika Jakarta, 2007.
- Prayitno, Elida. *Motivasi dalam Belajar*, Jakarta : Depdikbud, 2003.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta. 2008.
- Silvia, Lalu, Agusdin. “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Idan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Stres Kerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok).” *Jurnal Magister Manajemen*, Vol 6, Maret 2017.
- Javad, Shohreh, Mehdi. “*Correlation of Job Stress, Job Satisfaction, Job Motivation and Burnout and Feeling Stress.*” *Prosedia Social and Behavioral Sciences*, Vol 4, July 2013
- Jurnal Magister Manajemen*, Vol 6, Maret 2017.
- Singgih D. Gunarsa. *Psikologi Perawatan*. Jakarta: Gunung Mulia, 2008.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.